

林業労働力の確保の促進に 関する基本計画

福井県

平成23年4月（変更）

目 次

序章

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画期間

第1章 林業における経営および雇用の動向に関する事項	1
1 森林・林業を取り巻く情勢	1
(1) 森林資源の概況	1
(2) 木材需給の動向	2
(3) 素材生産の動向	3
(4) 林道の状況	3
2 林業事業体の現状と課題	4
3 林業労働者の雇用管理の現状と課題	4
4 林業労働力の動向	5
第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針	7
第3章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の 雇用管理の改善および森林施業の機械化その他の 事業の合理化を促進するための措置に関する事項	9
1 雇用管理の改善を促進するための措置	9
ア 雇用管理体制の充実	9
イ 雇用関係の明確化	9
ウ 雇用の安定化	9
エ 労働条件の改善	10
オ 募集・採用の改善	10
カ 教育訓練の充実	10
キ 高年齢労働者の活躍の促進	10
ク その他の雇用管理の改善	11
2 事業の合理化を促進するための措置	11
ア 事業量の安定的確保	11
イ 生産性の向上	12
ウ 林業労働者のキャリア形成支援	12
第4章 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得 その他の就業の円滑化のための措置に関する事項	13
第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項	14
1 支援センターの設置および業務運営	14
2 山村地域の定住条件の整備	14
3 林業労働者の社会的評価の向上	14
4 林業研究グループや教育期間等による支援の促進	14
5 建設業等異業種との連携促進	14

はじめに

1 計画策定の趣旨

本県の75%を占める森林は、木材をはじめとする林産物の供給のみならず、県土の保全や水源のかん養、生活環境の保全、地球温暖化防止等様々な公益的機能を発揮しており、県民の生活にさまざまな恵みをもたらしている。

しかしながら、森林・林業を取り巻く状況は、木材価格の長期低迷・経営コストの上昇等による林業採算性の悪化、森林所有者等の経営意欲の低下、林業労働者の減少、高齢化と厳しさを増しており、保育・管理の不十分な森林が増大するなど、森林の有する多面にわたる機能の発揮に支障を生じることが懸念されている。

この森林の有する多面的機能を持続的に発揮させるためには森林を適切に管理していく必要があり、植栽から下刈り、雪起し、枝打ち、間伐、主伐に至る一連の施業を実施する担い手を確保・育成していくことが重要である。

近年、このような森林施業の担い手は、森林所有者の不在村化や世代交代に伴う自家労働力の減少により、森林組合、素材生産業者等に雇用される林業労働者が主体となってきており、この傾向は今後ますます高まることが予想される。

しかし、これらの林業労働者の労働条件は、冬期間の積雪といった自然条件、山間部の厳しい地形条件のもと、作業が季節的、間断的で通年雇用が難しいこと、雇用管理体制や労働環境の整備が十分でないこと、労働強度が高く労働災害の発生率も高いことなど、他産業に比べ厳しい実態にあり、これら低位にある労働条件の改善を推進することが大切である。

このような中で、林業労働者の確保・育成対策を積極的に推進するため、平成8年5月に施行された「林業労働力の確保の促進に関する法律」(平成8年法律第45号)および「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に基づき、本県における林業労働力の確保の促進に関する基本計画を策定する。

2 計画期間

基本計画の計画期間は、平成23年度から平成37年度までの15年間とする。

第1章 林業における経営および雇用の動向に関する事項

1 森林・林業を取り巻く情勢

(1) 森林資源の概況

本県の森林面積は、県土の75%を占める約31万2千haで、このうち民有林が87%の約27万3千ha、国有林が13%の約3万9千haである。森林に期待する働きとしては、地球温暖化防止への貢献をはじめ、山崩れ等の災害の防止、水資源のかん養など多様なものがある。特に、低炭素社会の実現に向けては、森林による二酸化炭素の吸収機能の発揮が重要であり、間伐等の森林整備・保全の着実な実施が必要となっている。

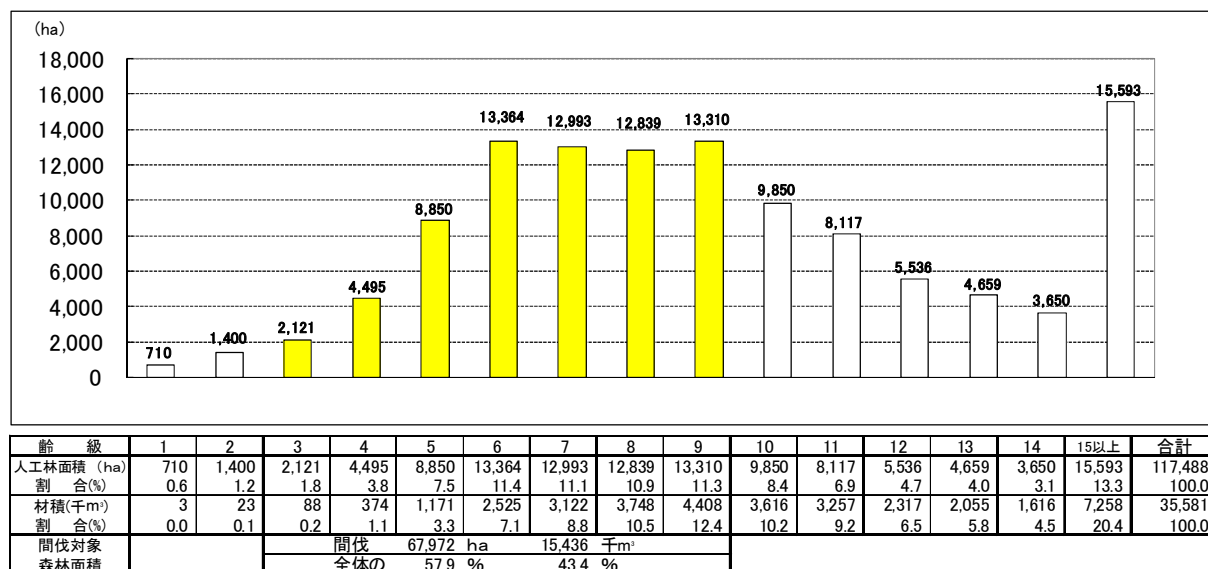
民有林は、昭和46年に策定された造林長期計画に基づき、本県の気象・土壌条件に適合したスギを主として造林を推進した結果、人工林率は全国平均に近い43%に達しており、人工林の材積は約3千5百万m³ある。この人工林は、雪起し、下刈り等の保育が必要な10年生以下の森林が2%の約2千ha、間伐が必要な11年生から45年生の森林が58%の約6万8千haを占め、成熟過程にあり、引き続き適切な施業を行うとともに、資源としての利用を考慮しつつ、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえた針広混交林化、広葉樹林化および長伐期化など、多様な森林整備を推進する分岐点にある。

表－1 福井県の森林面積と蓄積

総土地 面積(ha)	森林面積(ha)			森林面積 率(%)	材積(千m ³)			民有林 人工林率(%)
	総数	民有林	国有林		総数	民有林	国有林	
418,959	312,356	273,120	39,236	74.6%	56,459	53,035	3,424	43.0%

(森づくり課資料：平成21年3月31日現在)

図－1 民有林における人工林齢級別資源構成



(注)内訳と合計が合致しないのは四捨五入によるものである。

(森づくり課資料：平成21年3月31日現在)

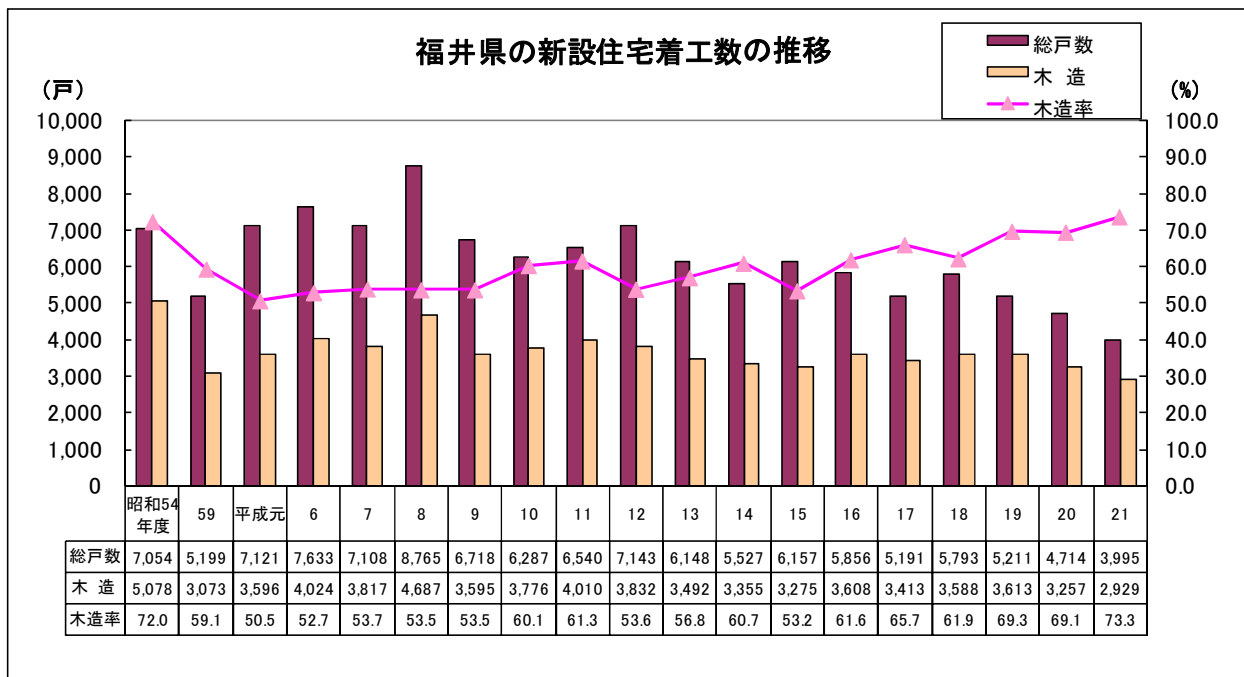
(2) 木材需給の動向

本県の新設住宅着工戸数は、21年度では約4千戸台に減少しているが、このうち木造住宅が約7割を占め、木造率は平成15年度に減少したものの増加傾向にある。

本県の木材需要量は、近年約11万m³前後で推移していたが、平成21年における製材需要は約7割の8万m³であり、減少傾向にある。

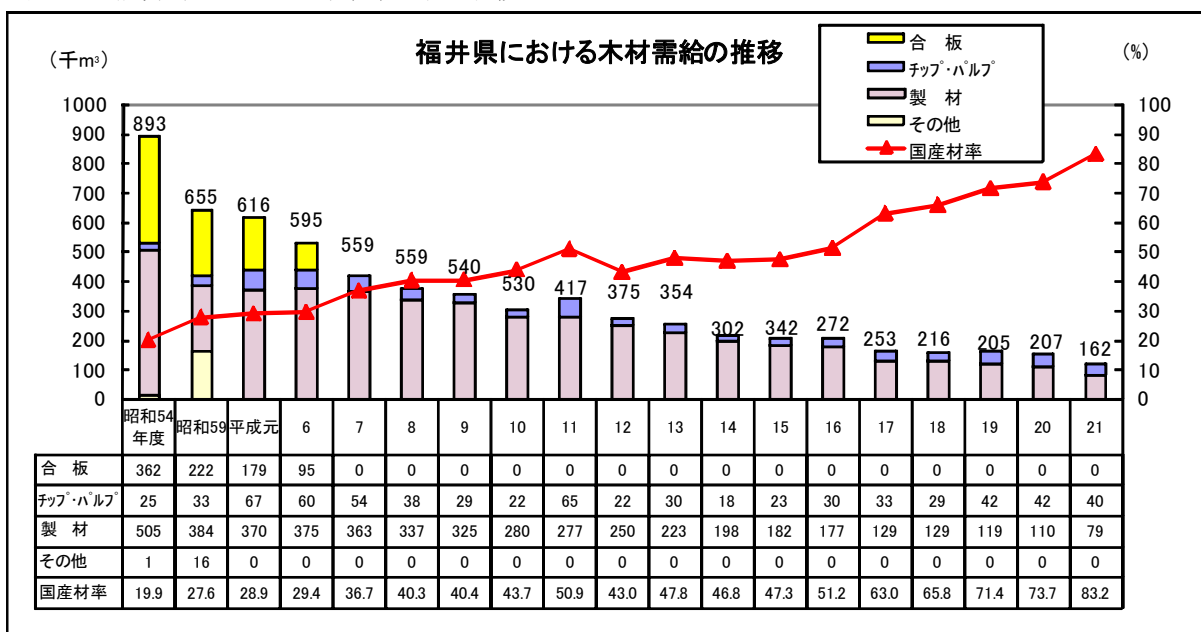
需要量に対する木材供給は、国産材が約8割を占めている。

図－2 福井県の新設住宅着工数の推移



(国土交通省「建築統計年報」)

図－3 福井県における木材需要の推移



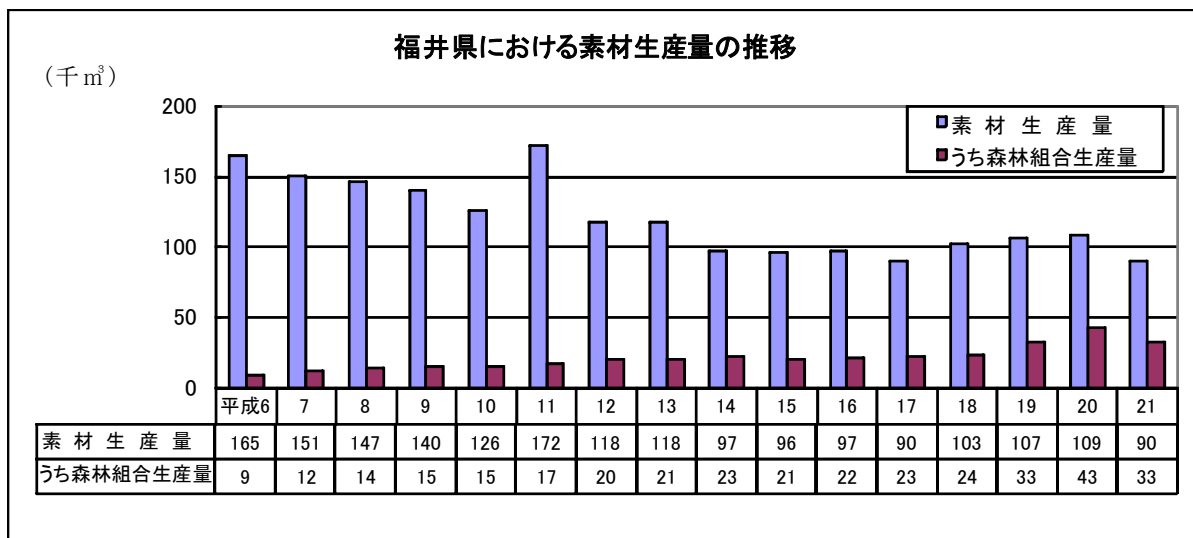
(農林水産省統計情報部「木材需給報告書」)

(3) 素材生産の動向

本県の素材生産量は、平成11年以降、減少傾向にあったが、合板工場や集成材工場の本県への進出など、間伐材等の大口の出荷先が開拓されたことから、近年、10万 m^3 前後の生産量で推移している。

素材生産は、生産量の約7割を素材生産業者が担っているが、森林組合も徐々に素材生産体制が整ってきており、近年約3万1千 m^3 前後の生産量で推移している。

図－4 福井県における素材生産量の推移



(農林水産省「木材需給報告書」、森づくり課「森林組合一斉調査」より)

(4) 林道の状況

本県の林業生産基盤の中核である林道のうち幅員3m以上の自動車道は、平成21年度までに約1千7百kmが整備されて、林道密度は6.2m/haとなり全国平均の4.9m/haを上回っているが、地域による格差が大きく、嶺南地域では、林道密度が4.0m/haと著しく低い。

表－2 福井県の林道の現況 (平成21年度)

地区名	幅員別延長内訳 (m)			林道密度(m/ha)	
	軽自動車道 (幅員3.0m未満)	自動車道 (幅員3.0m以上)	計	自動車道	自動車道+ 軽車道
福井	63,757	374,868	438,625	10.6	12.4
坂井	32,920	78,819	111,739	6.7	9.5
奥越	12,718	365,646	378,364	5.0	5.2
丹南	109,075	394,025	503,100	6.8	8.7
丹生	15,733	156,889	172,622	10.7	11.8
嶺南	148,498	319,710	468,208	4.0	5.8
計	382,701	1,689,957	2,072,658	6.2	7.6

(森林整備室資料：平成22年3月31日現在)

2 林業事業体の現状と課題

本県の造林、保育、伐採等の森林施業を担っているのは、森林組合と素材生産業者等の林業事業体である。

かつて、造林、保育等の森林施業は、主に林家の自家労働により実施されてきたが、山村の過疎化、林家の高齢化や世代交代等が進んで森林施業を行う自家労働力が減少したことや、県の造林長期計画に基づき拡大造林が積極的に進められて造林面積が飛躍的に増大したことから、現在は、主に森林組合が担っている。

また、主伐は、特殊技能が必要なことや森林組合の素材生産の実施体制の整備が立ち遅れてきたことから、主に素材生産業者が担っている。

森林組合以外の林業事業体は、雇用労働者が5人以下で零細かつ経営規模の小さい弱なものが大半を占め、厳しい経営環境におかれており、事業体の経営の安定化のためには、事業量の安定的確保・施業の低コスト化が不可欠となっている。

このため、森林所有者への施業提案による施業の集約化や路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの導入による生産性の向上や、合板工場等との協定による流通の効率化を図るなどの取り組みを強力に推進していく必要がある。

また、私有林の現状を踏まえると、境界の明確化や作業路網の整備を早急に実施することが不可欠である。

さらに、山村地域の活性化を図るため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発など森林資源を活用した新たなビジネスの創出等により、多様な就業機会の確保に取り組む必要がある。

3 林業労働者の雇用管理の現状と課題

林業事業体は、経営規模の零細性等により雇用管理体制の整備が遅れている。

林業作業は、急峻な地形条件下での重労働であり、現場までの長時間の徒歩通勤が必要な場合も多いうえ、労働災害の発生率は減少してきているものの依然として高く、他産業と比べて労働条件は厳しい。また、林業作業は屋外での作業であり、気候の影響を強く受けるため、就労時間や休憩時間の管理は難しく、定期的な休日の取得が困難な林業事業体が多い。林業労働者の年間就労日数は、冬期間に積雪があることや林業作業の季節性から季節雇用が多く、通年雇用も進んでいない。このため、賃金の支払形態は、日給制または日給月給制が多く、年間を通して安定した収入を得られる形態になっておらず、雇用が臨時的かつ間断的なために社会・労働保険への加入状況も低い。

以上のように、林業の作業の特殊性や林業事業体の組織化の遅れ・経営基盤の小さい弱性等により、林業労働者の雇用管理は、他産業と比べて立ち遅れが見られること

から、雇用の安定と労働環境の改善に取り組むことが必要である。具体的には、安定的な事業量の確保等により通年雇用を確保するとともに、労働者の福利厚生観点から事業主が積極的に社会保険への加入促進に取り組むことが重要である。また、労働災害の減少に向けて、路網の整備による作業現場へのアクセス改善やリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、高性能林業機械の導入促進などの取組みを進めることが重要である。

さらに、労働者に対して積極的に知識、技能および技術の習得などによる職業能力の向上を図る機会を与えている事業主は少ない状況であるが、教育訓練の充実は、労働者にとって重要であり、魅力ある職場となる重要な要素となっている。

4 林業労働力の動向

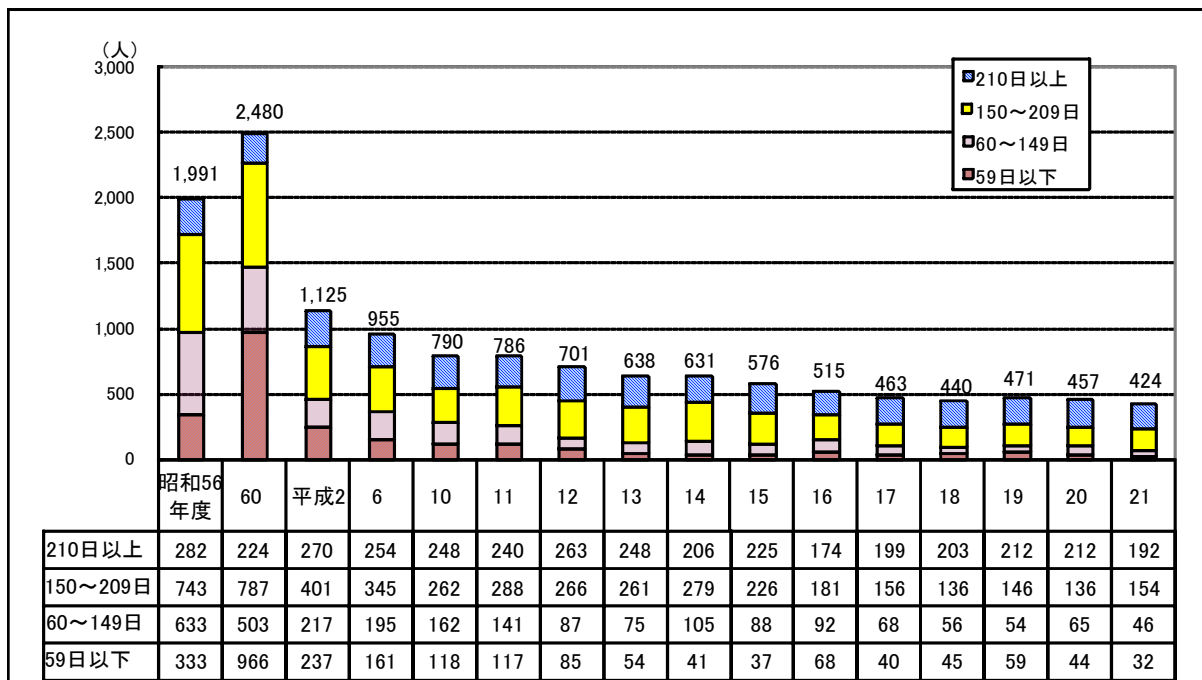
本県の林業事業体に雇用される林業労働者は、山村の過疎化や林業採算性の悪化、林業労働者の雇用管理面の立ち遅れ等により、長期的には減少・高齢化が進行してきた。林業事業体のうち森林組合の林業労働者数は、昭和60年度の2,480人をピークに、平成6年度には955人と急激に減少し、平成21年度には424人となっている。

しかしながら、国が実施する「緑の雇用」等の担い手施策の効果や社会的背景等により、40歳未満の若年層の割合は増加傾向にあり、新たな局面を迎えている。

これら新規就業者には今後の活躍が期待されているが、その大半は他産業からの転職者等で占められており、就業前に十分な職業能力開発を受けていない者が多い。また、就業後も事業主による研修の実施が低位な状況であることに加え、安定的な雇用や所得が十分に確保されていない場合もあり、将来の職業生活に対する不安を抱えている者も少なくない。

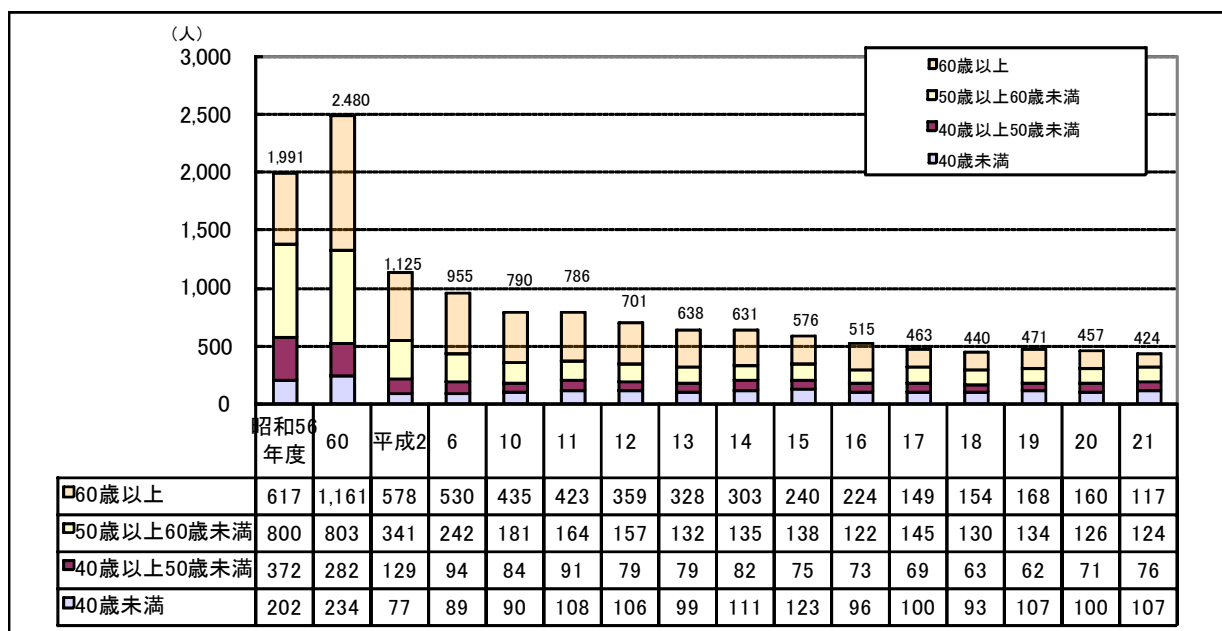
世界的な景気悪化に伴い雇用情勢が悪化する中、雇用の受け皿としての林業への期待が高まっているが、新規就業者をはじめ林業労働者が抱える様々な不安を解消していかなければ、働きがいの喪失等により林業労働力の減少・高齢化が更に進行し、将来、森林の適切な管理を通じた国土の保全、水源のかん養等の公益的機能の発揮および木材の安定供給を図っていく上で深刻な影響を及ぼすことが懸念されている。

図－5 森林組合作業班員の年間就労日数



(森林組合一斉調査)

図－6 森林組合作業班員の年齢構成



(森林組合一斉調査)

第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

森林は、木材など林産物の供給源としてはもとより、県土の保全、水源のかん養、地球温暖化防止等の公益的機能を発揮しつつ環境の保全に貢献し、豊かで潤いのある県民生活の維持に大きな役割を果たしている。近年、県民の森林に対する要望は多様化かつ高度化し、特に、教育、スポーツ、文化活動、休養の場としての利用の要望など、森林に対する期待と関心が高まっている。

この森林に期待される役割を高度に発揮し、県民の森林に対する多様な要望にこたえるためには、成熟過程にある森林の健全な育成と適正な維持管理に努めながら、森林資源を有効に活用することが必要であり、森林整備や林業生産活動の中核的な担い手として、林業事業体の役割は、今後ますます重要になる。

また、林業労働者には、安定的な木材供給を支える生産管理能力の向上や「持続可能な森林経営」に関する高度な知識等が求められることから、林業に定着し、これら高度な能力を身につけるのに必要な技術、知識等を習得、蓄積していくことが重要であり、さらに、林業労働者が抱える将来の職業生活における不安を取り除き、働きがいを持たせる必要があることから、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援することが重要である。

そのためには、

- ・ 雇用管理者の選任等による雇用管理の改善
 - ・ 雇用に関する文書交付等による雇用関係の明確化（口頭契約の改善、雇入通知書の発行）
 - ・ 通年雇用の促進、月給制導入等による雇用の安定化
 - ・ 通年雇用を通じた賃金水準のアップと社会・労働保険の加入促進、年次有給休暇の取得促進等の他産業並みの労働条件の改善
- 等が必要である。

また、これらは林業労働者を雇用する林業事業体の事業の合理化や経営基盤の強化と密接に関連していることから、

- ・ 事業量の安定的確保
 - ・ 林業事業体の組織化や協業化による経営基盤の強化
 - ・ 林道、作業道の整備や高性能林業機械の導入促進等による事業の合理化、生産性・労働安全の向上
- 等を一体的かつ総合的に推進する。

これらの施策を総合的に推進するにあたっては、福井県森林整備支援センター（以下「支援センター」という）を中核として、林業関係者による支援、指導を実施するとともに

に、雇用管理の改善および事業の合理化を推進する意欲および能力を備えた林業事業体を福井県知事が認定事業体として認定し、効果的に支援措置を実施する。

なお、福井県知事が林業事業体を認定するに当たっては、森林施業や経営の受託などによる経営規模の拡大および高性能林業機械の導入等による生産方式の合理化、経営の組織化、効率化施設の整備、雇用管理の改善を図ろうとする林業事業体についても対象とするなど、弾力的に対応する。

第3章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善および森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項

林業事業体が行う雇用管理改善および事業合理化を促進するための措置ならびに林業への新規就業希望者の就業の円滑化のための措置の実施に当たっては、福井県知事の認定を受けた林業事業体を中心に支援センターの活動を通じ、一体的に促進することが必要である。

とりわけ、教育訓練の実施の促進による雇用管理の改善は、林業労働者に満足のある働きがいを与え、林業への定着につながることから、支援センターを中核として積極的に教育訓練制度、各種研修等の普及啓発およびキャリア・コンサルティングに取り組むことが必要である。

また、事業ロットの拡大、事業量の安定的確保や機械化等による事業の合理化は、経営規模の小さい林業事業体個々の取組みには限界があることや、雇用管理の改善は複数の事業主で行うことが効果的な場合も多いことから、個々の林業事業体の取組みに加え、複数の林業事業体による共同化、協業化等への取組みを支援していくことが必要である。

1 雇用管理の改善を促進するための措置

ア 雇用管理体制の充実

林業事業体における雇用管理体制の確立を図るため、常時5人以上の林業労働者を雇用する林業事業体においては、雇用管理者の選任に努めるよう普及啓発を促進するとともに、選任された雇用管理者の資質向上のための研修の受講を促進する。

イ 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るためには、雇入れの主体を明確にすることが必要であり、事業主は、雇入れ時に林業事業体の名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付に努めるよう普及啓発を促進する。

また、請負のような形式をとっていても、事業発注者との間に使用従属関係が認められる場合には、「労働者」となることについて普及啓発を促進する。

ウ 雇用の安定化

雇用の安定化を図るために、経営の多角化や合理化、複数の林業事業体との共

同化や協業化に取り組むとともに、造林から素材生産までの事業量の安定的確保を促進する。

また、地域条件や自然環境をいかして冬期間の就労の場を確保し、林業労働者の通年雇用化、月給制の導入等に努めるよう普及啓発を促進する。

エ 労働条件の改善

林業労働者の労働条件の改善は、林業事業体に課せられた緊急の課題であり、林業労働者の作業現場への長距離徒歩通勤の解消、労働時間の短縮、休日の定期的取得、有給休暇の取得促進および社会保険への加入促進を図るよう普及啓発を行う。

更に、災害が多く発生している伐木作業等においては、安全な作業方法の定着等による労働災害の防止、高性能林業機械の導入等による振動機械の操作時間の短縮、労働強度の軽減等を図り、快適で安心して働ける職場環境の形成を促進する。

オ 募集・採用の改善

林業労働者の募集に先立ち、林業事業体の雇用管理の改善を図り、受入条件の設定アップの促進に努める。

また、林業労働者の募集に当たって、林業事業体は、支援センターによる委託募集を活用し、地元をはじめ広く都市部を含めた求職者へのアピールを図るとともに、合同求人説明会への積極的な参加を行うなど、効果的な募集活動を促進する。

カ 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、技能または技術を身に付けさせる教育訓練（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）および日常の業務から離れた講義等による教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施に努めるよう啓発を促進する。なお、このような措置を講じるに際し、個別の事業主のみでは困難であることから、支援センター等によりカリキュラムの策定や共同教育訓練の実施、習得された技能および知識の習熟度合いに関する相談および指導を促進する。

キ 高年齢労働者の活躍の促進

技能の継承を円滑に進めるため、高度な熟練労働者である高年齢者の定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底するとともに、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策および新規就業者の技術指導方法の開発等を促進する。

ク その他の雇用管理の改善

林業労働へのイメージアップを推進するために、林業労働者の作業着や用具を安全性とデザイン性とを併せ持つものにするるとともに、現場休憩施設の設置による労働環境の改善、健康増進施設、スポーツ施設等の福利厚生施設の充実等による魅力ある職場づくりを促進する。

また、林業退職金共済制度や中小企業退職金共済制度への加入促進を図るなど、社会保障制度の充実を図るよう普及啓発を行うほか、労働者に対する昇進・昇格システムの再編を行うなど、職業生活における将来設計モデルの明確化を促進する。

2 事業の合理化を促進するための措置

ア 事業量の安定的確保

事業量の安定的確保の前提として、まず「林業労働力の確保の促進に関する法律」、「林業経営基盤の強化等の促進のための資金の融通に関する暫定措置法」(昭和54年法律第51号)および「木材の安定供給の確保に関する特別措置法」(平成8年法律第47号)に基づき、川上から川下に至る安定的な木材供給体制の構築や新しい木材の利用分野、新製品の開発等を通じた木材需要の拡大を図り、林業・木材産業の活性化に努める。

林業事業体の事業合理化を進めるためには、事業量の安定的確保を図ることが必要である。林業事業体の大半が小規模かつ零細であること、林業施業地が小規模かつ分散化していること、あるいは林業施業が季節変動に大きく左右されること等を考慮すると、個々の森林所有者等が単独で効率的な施業を実施することは困難であるため、事業主が主体となって施業の集約化を推進することが必要である。

このため、①施業意欲が低下している森林所有者等に対し施業の方針や事業を実施した場合の収支を明らかにしたデータなどを提示しつつ、②事業主が積極的に森林施業の実施を働きかけ、また、③効率的な施業を実施することができる人材の育成を促進する。特に、本県の特長的な取組みであるコミュニティ林業プロジェクトに見られるような協働の取組みに参画するよう働きかけるとともに、森林整備事業等の実施の際には明確かつ客観的な基準で事業実行者を選択し、競争の確保による事業実行の効率化と透明性の確保に努める。

更に、④国有林野事業に係る森林施業を他に委託して行う場合には、認定事業体に委託するよう配慮するものとされていることや、経営の安定化および林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、林業労働者のキャリア形成に努める事業体に対し、計

画的な事業の発注に努める。

イ 生産性の向上

林業事業体の事業生産性の向上のためには、高性能林業機械等の普及による森林施業の機械化が不可欠である。また機械化は、生産性の向上に加えて労働強度の軽減、労働安全衛生の確保、労働力の確保のための林業労働のイメージアップおよび若年労働者の意欲の向上にもつながる。また、利用期を迎えつつある資源を活用し持続的な森林経営を実現するためには、面的なまとまりの下、施業の集約化や計画的に路網を整備し、効率的な施業を進めていくことが重要である。

このため、①本県の地形や経営規模等に適応した地域適応型作業システムの確立とその普及定着を図り、高性能林業機械の導入、林道・作業道等の生産基盤の整備等を促進するほか、②他県と比べて著しく立ち遅れている高性能林業機械の導入や利用を推進するため、リース・レンタル体制の整備による普及定着を促進する。

特に、③路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの整備に必要な人材の育成に向けた取組みを推進し、集約化施業や路網設計等に取り組む森林組合、民間事業体、など意欲と能力を有する者に対し必要な情報の提供を行うほか、森林所有者等をはじめとする一般市民に対し、これらの取組みの重要性をわかりやすく示す取組みを促進する。

ウ 林業労働者のキャリア形成支援

①新規就業者に行う教育訓練として、森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等を理解させるとともに、安全な作業方法が習得できるよう、林業就業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得に関する研修を促進する。

②次に、一定程度の経験を有する現場管理責任者への教育訓練として、作業システムや路網の設計、技能の習得に関する研修のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る研修を促進する。

③さらに、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練として、利害関係者との合意形成やこれを踏まえた事業計画の作成等、持続可能な森林経営に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修を促進する。

これらの段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、生産性の向上など事業の合理化を図り、能力に応じた所得の確保を促進することで、林業労働者の職業生活に対する不安を取り除き、高い意欲と能力を発揮できるよう、研修への受講を促進する。

第4章 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

林業事業体への新規参入者の就業を円滑に促進するため、地元をはじめ、U・I・Jターン希望者を含め新たに林業に就業を希望する者に対して、林業および林業労働についての啓発、雇用情報の提供、委託募集の実施、就業に際し必要な林業技術等に関する研修の実施、移転等の就業準備に要する資金として林業就業促進資金を貸し付けること等の就業に至るまでの一連の支援措置を支援センターが中核となっていく。

また、定住促進を図るため、地方公共団体が行う住宅等への支援に関する情報の提供を促進する。

第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 支援センターの設置および業務運営

県は、平成8年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」第11条第1項の規定に基づき、財団法人福井県林業従事者確保育成基金を同項に規定する林業労働力確保支援センターとして指定し、森林整備支援センターの名称で設置している。

支援センターは、林業事業体の育成強化および林業労働力の確保に極めて重要な役割を果たすことから、その業務運営に当たり、国や県はもとより市町、森林組合等の関係機関と互いに連携・協力し、その効果的な事業運営の確保に努める。

2 山村地域の定住条件の整備

広く各方面からの林業労働者の確保・定着を図るため、県、市町、森林組合等の連携の下、林業における魅力ある職場づくりや山村地域の定住条件の整備に努める。

3 林業労働者の社会的評価の向上

「緑の募金による森林整備等の推進に関する法律」(平成7年法律第88号)に基づき、県民の広範な参加による森林整備および緑化活動の展開を通じて、森林整備に関する県民の理解の向上に努める。

また、近年、環境問題に対する関心が高まっており、学校教育、広報活動等のあらゆる機会を通じ、森林および林業が県民生活の維持向上に果たしている多面的な役割とこれらの役割を支えている林業労働の重要性について、県民の理解を深める。

更に、地域社会や地域の資源を維持する地域住民、とりわけ林業労働者の地域や仕事への誇りを高めるとともに、林業労働者のキャリア形成支援を通じ、高い能力と意欲を持った担い手の育成を図ることにより、社会的評価の向上に努める。

4 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を確保・育成するため、林業事業体の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が、森林・林業関係学科の学生・新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導や地域社会への定着促進活動および地域の事業主が行う交流活動等への支援を図る。

5 建設業等異業種との連携促進

森林組合、素材生産業者等の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用や、県産材を活用した住宅づ

くりなど用途開拓や需要拡大等の取組みを進めることは、事業量の確保や雇用創出につながることから、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組みを労働者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、積極的に推進する。